

内航船員と内航海運の戦後小史

今も昔も基本的には変わらない

本紙創刊 40 周年記念特集号のメインテーマの 1 つとして、内航海運の古くて新しい船員問題について、内航海運に精通している有識者から「内航船員と内航海運の戦後小史」を寄稿してもらった。

本稿の前半は主として太平洋戦争が終結した後の船員の動向などを紹介している。そのなかで内航海運に限定していえば、今日にいたるまで船員問題は、組織船と未組織船との相克（そうこく）であることがよくわかる。

また、注目したいのは内航船員の過不足問題を、詳細なデータを駆使し、高齢船員と年金受給者の関係に絞って推論していることだ。これまでに指摘されなかったユニークな発想である。

結論として内航海運と船員問題は、戦後間もない昔も今も、基本的には変わっていないということ。そして、オーナーが海運業を続けていくためには、「船員を他者の採用に頼らず、自ら育成するしか道はない」というのが筆者の提言である。

終戦直後の海運と海員組合

船舶運営会で再起を図る

汽船船員数の 42%、3 万 592 人を失って第二次大戦が終わった昭和 20 年、日本海運は船舶運営会と、大手機帆船運航会社 17 社をもって構成される、日本近海機帆船海運組合（50 総トン以上の機帆船）に所属する諸会社、およびその他の機帆船会社をもって構成される、各地区機帆船海運組合（15 総トン以上 50 総トン未満）とに、その運航形態は三分された状態でした。

終戦直後の昭和 20 年 10 月には、全日本海員組合の結成大会が開かれ、12 月までには、船舶運営会に待遇改善応急策を要求し、翌年 1 月には早くも、船舶運営会と初の団体協約を締結しています。短い協定書ですので、次にその全文を記します。

「船舶運営会（以下甲ト称ス）ト全日本海員組合（以下乙ト称ス）ノ両者間ニ於テ民主々義新日本再建ノ主軸タルベキ日本海運界ノ正常ナル発展ヲ目的トシテ左ノ協定ヲ為ス。

記

- 一、甲ニ所属スル船員ハ乙ノ組合ニ加入スル様取計ラウコト
- 二、船員ノ待遇ニ重要ナル変更ノ必要ヲ生ジタル時ハ甲乙ニ於テ協議スルコト
- 三、船員ニ紛議ヲ生ジタル場合ハ乙ハ責任ヲ以テ解決スルコト

- 四、乙ハ甲ノ船員ノ整備配乗及運航ニ支障ヲ生ゼシメザルコトニ協力スルコト
 - 五、甲ハ乙ノ組合員ノ組合費ヲ毎月徴集シ乙ニ納入スル様努ムルコト
 - 六、本協定締結ニヨリ協定書式通ヲ作製シ甲乙ニ於テ各々通宛有スルモノトス
- 昭和二一年一月一六日」

戦争生存汽船船員数 7 万 9 千人のうち、昭和 20 年末、4 万 3 千人が海員組合組合員であったと記録にあります。

戦前、各社で異なっていた賃金などの労働条件が、船舶運営会の応徴船員給与規則で、海技免状、資格、経歴などによって統一されていたことも、産別労働組合として海員組合が生まれる基盤整備がなされていたといえます。

また、戦前は、船舶職員の組織である海員協会と、部員の労働組合である日本海員組合と、2 つの産別組合に別れていましたが、職員・部員をまとめて全日本海員組合に組織できたという意味でも、船舶運営会の存在は大きな影響があったことになりました。

予備員制度の起源

職業紹介で雇い入れ

予備員制度は現在でも、日本海運固有の制度のようですが、これは明治のなかごろ、日本郵船、大阪商船、三井物産船舶部など、限られた会社の上級船員など限られた船員に、下船中にも手当を支給して、自社船につなぎ止めるために導入したものです。

社外船といわれたその他の会社の船員は、下船即雇止となり、乗船する場合はボーレンを通じて職業紹介されて、乗船船舶に雇入れされていました。

戦争遂行のために昭和 17 年に設立された船舶運営会は、それら遠洋定期船航路を持つ会社の一部乗組員にあった予備員制度を、危険な海域に出る船員確保のため、はじめに運営会所属全船員に適用しました。

船舶運営会当時の予備員は、乗船しないときは自宅待機でなく、毎日所定の場所に出勤して、事務を執らなければなりませんでした。

船舶運営会の制度であった予備員制度ですが、昭和 25 年に船舶運営会から民営還元された時点において、必要乗組員のほかに、一定の割合で各社に按分配置して、予備員を制度として定着させることになったのでした。船員についての予備員制度を、日本船社の普遍的な制度に定着させる原因を作ったのは、船舶運営会でした。結果的に、これは日本の一般的な終身雇用制度とも一致しており、今日大きな疑問もなく受け入れられているものと思われます。

予備員制度について、海員組合の活動方針に次のような記述があるので紹介しておきます。

「船員の雇用方式については、予備員制度をとって、自社船員で継続雇用するのが船団連（筆者註：船主協会加盟会社の一洋会などの5労務団体で「船主団体連合会」の略称）に加盟する船主一般の状態であるが、これらの制度が確立するまでには、それぞれに経緯があった。かつて、船舶の運航と船員管理が船舶運営会に一元化されていたところへ、商船隊を壊滅したうえ敗戦となり、海運企業がもとの私企業に復帰するにあたり、過剰船員を温存するため、乗組員の外に一定の割合で予備員として各社に按分配置したのが、そもそも今日の制度が一般化した所以である」（昭和33年 活動方針第二号議案「船員共同雇用の推進に関する件」）

歴史に「もし」はないのですが、もし、戦争目的で船舶運営会が設立されていなかったら、海員組合の組織形態や日本船員の雇用形態は、現在よりかなり異なっていたに違いありません。

機帆船が主役の昭和20年代

経済復興で重要な役割を果たす

機帆船は、汽船と異なり、戦争による壊滅的な滅失がなく（昭和20年8月20日現在、1万2,193隻、45万8千総トン）、戦後、占領軍の直接の支配下に入らず、戦後の経済復興には重要な輸送手段となりました。

（ここでいう、機帆船とはおおむね、推進力に焼玉エンジンなどのエンジンと、帆を装備した木造船のことをいうことにします）

戦争直後の日本海運は、日常生活に必要な物資の輸送が中心で、輸送手段としては機帆船が主なものでした。

昭和21年、戦後、日本経済再生のために、石炭と鉄鋼という基礎的部門に資金・資材を集中し、この両部門の生産回復を図ることにより、他の産業への基礎資材の供給を増大し経済全体を復興させるという、傾斜生産方式が閣議決定され、輸送部門も傾斜生産の重点投資の対象とされました。

この傾斜生産方式の主要品目である石炭、鋼材の輸送に活躍したのは、国鉄と機帆船でした。傾斜生産方式下の石炭輸送は、官僚査定の大甘な公定運賃で、機帆船の船主は、大儲けをしたということです。

機帆船は主に石炭輸送に従事していました。

昭和24年度に、戦後、アメリカの援助でやってきた日本を自立させるため、ドッチ・ラインによる超緊縮予算が生まれ、石炭減産に加え、石炭運賃が自由運賃となり、昭和25年1月の機帆船運賃は、旧公定運賃の三分の一にまで暴落する時期が約1年続きました。

そして、昭和25年6月朝鮮戦争勃発の特需があり、船腹不足から運賃が上がり、この時期、機帆船船主は多いに儲けました。しかし、朝鮮特需が終わってまた長い停

滞期を経て、昭和 32 年に、遅れてやってきたスエズブームの好景気の後、一度なめた甘い味が忘れられなかったのか、低運賃のなかでも機帆船船主の特殊性（無給で働く家族船員）から機帆船は増え続け、昭和 30 年代を通じて機帆船の鋼船化による船腹量増加もあり、昭和 40 年頃まで、過当競争による万年不況の内航海運産業でした。

現在も新鮮に聞こえる 50 年前の内航海運対策

小型船海運組合法が誕生

昭和 30 年代は、電気冷蔵庫、電気洗濯機、テレビ受信機が「三種の神器」と呼ばれ、こういった家電製品の普及が、個人消費を呼び起こし、昭和 35 年の池田内閣の「所得倍増」計画による高度経済成長政策も、日本経済の重化学工業化を推進する、大きな原動力になりました。

昭和 30 年代、内航海運の変化は、内航海運の主要輸送品目であった石炭の大幅な減少に代わって石油類、鉄鋼製品の増加でした。石炭生産量の減少に加え、石炭合理化政策から生まれた、大量の大型石炭専用船の就航は、それまで石炭輸送の主力であった機帆船の多くを余剰船舶としました。

昭和 30 年代の内航業界は、高度経済成長のなかで、経済成長を超える大幅な過剰建造と無給家族船員がもたらす過当競争によって、運賃はほとんど横ばいか、下落するという万年不況産業の道を歩みました。

機帆船は、昭和 31 年の 1 万 6,889 隻から、昭和 37 年には 2 万 589 隻と、わずか 6 年間に 3,700 隻もの増加を示しています。

運輸省船員局長などを歴任した鈴木登氏が、海運局内航課の補佐官であった時の著書で「小型船海運組合法と機帆船の現状」（昭和 31 年）から引用します。

「昭和二九年に八三五の一杯船主について調査した結果、船長を含めた平均乗組員数は三・三人であり、そのうち一・五人が無給となっているのである。それから推算すると、一万七千の一杯船主のもとに無給の船員が二五、二〇〇人いることになる。（中略）

有給船員については、昭和三一年六月の給与は、職員、属員を平均して一一、二八三円であり、同一時点における他産業の労働者給与は、総平均二三、四四六円であって、

（中略）機帆船船員給与は、一般の半額以下であり、汽船船員に比べると約三分の一となる。このように無給船員のみならず、有給船員に対しても赤字のしわが寄せられているのである。（後略）」

内航海運業不況対策の最初の法律は、今から 50 年前の、昭和 32 年 10 月に施行された「小型船海運組合法」でした。次の文は、自民党の木村代議士が、国会でこの法

律の提案理由を述べたものの抜粋ですが、内航業界で現在もいわれている状況との共通性に驚かされます。

「木船を中心としまして、小型船は、現在、総数約 2 万 3,200 隻、175 万重量トンに及びますが、これらの船舶によって輸送されますものは、石炭、鉄鋼、石材、砂利等のわが国基礎産業の重要物資でありまして、昭和 30 年度における総輸送量は、約 3,775 万トンに達しております。この輸送量は、わが国の内航総輸送量の 63.5 パーセントに相当しており、海運において小型船の占める地位は、まことに重且つ大なるものがあるのであります。

しかしながら、この小型船による輸送を担当している小型船海運業者の実態をみますと、90 パーセント以上の者がいわゆる一杯船主でありまして、個々別々に無用の競争を行い、運賃は不当に低いものとなっております。従いまして、当然その経営状況は、極めて悪く、資本の喰いつぶしによって維持されているといっても過言ではないのであります。その結果、船体は老朽化し、海難率も高くなり、積荷保険料も高率なものとなりまして、このことがまた低運賃へ悪循環し、小型船海運業の不振を恒常化しているのであります。

このような小型船海運業の事態を改善し、近代的合理的な中小企業として、小型船海運業の健全な発達を図り、もって、わが国経済の発展に寄与するためには、零細な小型船海運業者が相互に団結して、組合組織のもとに、運賃の低下その他不合理的点を是正することが必要であります。即ち、これらの個々別々の零細企業者に対して、その置かれている経済環境を改善するために、小型船海運業者が団結して、その力を強化する途を与えなければなりません。

その組織化を助長促進し、要すれば、組合員以外のものにも、国家の力によって法規制を行い、もって小型船海運業の安定を図ろうとするのが、この法律案を提出する理由であります。(後略)」(鈴木登「小型船海運組合法と機帆船の現状」昭和 31 年)

機帆船の鋼船化は昭和 30 年頃から始まり、36 年頃から爆発的な建造があり、機帆船にとって代わるようになりました。

内航未組織船の組織化

劣悪な労働条件に断

海員組合の活動方針に未組織船の組織化がはっきりとした形で初めて現れたのは、昭和 31 年 10 月に開催された組合大会でした。

次の文はその大会の第二二号議案の抜粋です。

「汽船部門はほとんど 100%組織に近い状態にある。(中略)

従来の木船や港湾船のほかに、最近、機帆船船主または投機的船主の手による小型鋼船の買船や建造が相当顕著に進められ、しかも、その船員需給が意識的に未組織分野の中に求められている。ために劣悪な労働条件、船員に対する不当な圧迫が陰険に進められているので、今年度は、特に未組織小型鋼船乗組員の完全組織化を重点的活動目標とする。(後略)」

機帆船船主が、未組織小型鋼船の保有を始めたため、従来、船主協会に加盟していた汽船部内航組織船との競合を、海員組合が明確に意識することになったのは、昭和30年頃からということになります。

また、昭和30年には海員組合と船主協会の間で、ユニオンショップをめぐる歴史的な協定がなされた年でもあります。この協定がなくともほとんど100%の組織率であったところへ、海員組合があえてユ・シ協定を要求したのも、あるいは内航未組織船の発芽とその成長をおそれた海員組合の、無意識の意識が働いたのかもしれない。

昭和30年、海員組合はそれまであった、「木船部」を「港湾部」と合併して「小型船部」と名称変更し、組織機帆船や新たに組織された小型鋼船を、ここの所属とすることにしました。

この「小型船部」は、その後、昭和36年に「沿海部」と名称変更されました。「汽船部」は、海員組合発足以来「汽船部」であり続けましたから、同じ内航船でも「小型船部」または「沿海部」に所属する小型船舶と、「汽船部」に所属する船舶とに別れていた時代があったということになります。

「沿海部」に属する「全内航」が、「汽船部」に部属変更するのはようやく、昭和44年になってからでした。

昭和32年の海員組合活動方針に、小型船の組織化に関する事項はありませんが、昭和33年の活動方針には次のような字句を見ることができます。

「小型鋼船の分野については、ここ数年、本部機関ならびに支部機関の相互にわたって緊密な連繫を保ち、精力的なオルグ活動を継続した結果、一昨年度の86隻、約821名の新加入者をみたに引続き、昨年度も93隻、970名の組織化に成功した。しかし、今なお300隻に余る未組織船が残されており、思惑投機による新造改造のほか、一部船団連関係から売船される小型船も相当数見込まれるなど、組織対象はまだ多い」

小型鋼船の組織化は、昭和33年～34年には、101隻、881名。昭和34～35年には162隻、1,696名と着々と進んでいきました。

昭和34年には、こうして新たに組織された会社は、600を超えると全日本海員組合四十年史には記されています。

この当時、毎年毎年100隻を超えるペースで組織化が進行していたことがわかりま

すが、現在からみて隔世の感があります。増加する船舶に対する乗組員の需要が旺盛で、海員組合に組織された方が船員の確保がしやすく、船主自身がそれを選択したことが背景にあったものと思われます。

全内航の生い立ち

内航海運業法の公布で二十三船主会が改組構成

機帆船が鋼船化するなかで、昭和 31 年以降、海員組合に組織化された小型鋼船部門では、海員組合が作成した統一モデル協約の締結を各社ごとに迫り、全国的に統一が進んでいきました。

海員組合の船主集団化努力によって、それら船主は、全国各地に結成された船主団体に加盟させられ、37 年 8 月には各地区の 14 船主団体による全国小型船主団体協議会（全小船）が結成されました。

全小船は 39 年 3～5 月の海員組合による、全国的統一協約締結要求闘争に際して、集団交渉機能を有する組織として機能し、同年 7 月の内航海運業法、内航海運組合法公布を機に全国内航船主協会（全内航）に発展改組し、地区二十三船主会と若干の個別会社を構成員としました。

40 年 3 月の労働協約改定交渉にあたっては、組合との初の全国的統一交渉主体として存在感を増すことになりました。

このようにして、海員組合に組織された労務団体は、発生的に 2 つの源を持ったものとなりました。

1 つ目は、太平洋戦争中は船舶運営会に所属しており、戦後、日本船主協会の加盟会社となり、海員組合の組織率が 100%となった汽船グループであり、これが現在の内航労務協会と一洋会の源流になります。

2 つ目は昭和 30 年頃から始まった、家族船主主体の機帆船の鋼船化によって、船舶が大型化し、雇用船員が増えたために、新たに海員組合に組織化された 500 総トン未満の小型船グループであり、これが現在の全内航の源流になります。

内航二団体の生い立ち

日本船主協会から分離

内航労務協会の前身の火曜会および一洋会は、昭和 30 年当時、船主協会加盟会社の内航グループから生まれた団体です。

戦後、船舶運営会から民営還元された後、船主協会加盟各社は船主協会に海員組合との交渉を委任し、船主協会と海員組合とで統一的に労働条件の交渉を行ってきました。しかし、船主協会加盟会社には外航大手から、内航主体の小規模会社もありまし

たので、企業格差は大きく、船舶運営会によって作られた同一労働同一労働条件が、とうてい維持できるはずもなく、民営還元してから5年経過した昭和30年、各社は船主協会に対する交渉委任を解除し、外航オペレーター（十六社会）、外航オーナー（京浜地区の二十三社会と阪神地区の若葉会）、内航（京浜地区の火曜会と阪神地区の一洋会）の5グループを設立しました。

この後、この5グループは船主団体連合会（船団連）を結成して、海員組合と交渉を続けましたが、企業格差と外・内航の差にふさわしい労働条件の差をつけることができず、ついに昭和34年、船団連を解散しました。その後も、各団体の事務局は、船主協会の中にありましたが、何とか企業格差を付けるように、各船主団体は海員組合との交渉に呻吟しました。

昭和34年以降は、船団連でなく、各船主団体が、交渉・労働協約締結の主体となり、労働協約も各船主団体のみのもので一本化されました。

昭和37年4月に至り、休日補償の問題に端を発した紛争により8日間余にわたるストライキが発生し、船主は甚大な損害を蒙りました。

これを契機に、船主は労務機構のあり方について深刻な検討を余儀なくされ、この結果、各船主団体は船主協会への事務局依存より脱し、独立した事務局を設けることとなり、昭和37年、十六社会は新たに外航労務協会を結成し、船主協会とは別個の事務局を構えて発足しました。また、二十三社会、若葉会は共同の事務局を船主協会内に設置し、さらに、火曜会、一洋会は船主協会内に事務局を設け、その事務を船主協会に委嘱しました。

このような過程を経て、外航と異なる内航独自の賃金体系を作ることができたのは、昭和40年の大争議を経てからでした。

昭和40年より前は、東海運、北星海運、泉汽船、宗像海運などは二十三社会、朽木汽船、鶴丸汽船は若葉会に所属していましたが、昭和40年の内外航賃金体系分離と内航二法の成立を契機に船団移動を行い、火曜会・一洋会に所属替えを行いました。それでも内航二団体所属会社は多くの場合、遠洋船・近海船を併有していました。

現内労協の前身である火曜会は、昭和38年に幹事長（船主協会職員でない専従事務局長）として三田祝氏をおきましたが、一洋会は、平成18年まで船主協会の職員が、事務局長を兼務する体制が続きました。

昭和49年、船員不足で果てしない船員賃金高騰に悩まされていた、近海船オーナー主体の愛媛船主会が、内航二団体の労働協約を使用した方が秩序ある船員獲得ができるとして、内航二団体と組み、近海・内航三団体として海員組合と統一交渉を行いました。昭和50年頃から始まった近海船不況で、近海船主の倒産・会社整理が続く、昭和53年には、愛媛船主会をはじめとした近海船主は、内航二団体から離脱し、独自に近海労務協会を結成しました。その時点で初めて、内航二団体は遠洋・近海船にウエイトのある会社がなくなり、内航船員専門の労務団体となりました。

内航二法を生んだ海員組合争議

外航船員と同等から分離体制に

昭和 30 年代初頭のスエズブームの後、日本経済の順調な拡大のなかで、内航海運は機帆船、小型鋼船の無秩序な過剰建造によって、万年過剰船腹と運賃の低下に呻吟してきました。

そして、昭和 40 年代の内航海運をひとくくりでいえば、内航二法による内航海運業界の近代化と、海員組合内部の左右対立をエネルギー源とし、100%近い組織率と船員不足をてことした海員組合の、驀進暴走の時代であったといえると思います。

内航二法成立の主要なきっかけとなったのは、長引く内航不況と昭和 37 年の海員組合のストライキでした。

以下、少し長いですが、(内航課長隅健三「海上労働一七巻第一号」昭和 39 年 2 月) から引用します。昭和 38 年の内航海運問題懇談会の設置に端を発し、昭和 41 年の内航対策要綱の閣議決定に至るまでの経緯が、昭和 37 年の海員組合のストライキと、零細未組織船による過当競争にあったことが分かります。

「内航海運が昨年ほど脚光を浴びた年はなかった。業界新聞はもちろんのこと、日経、朝日、読売といった一般紙に相次いで内航海運に関する大きな記事がのったのも内航課創設以来のことではないかと思う。

内航海運がこのように世間の注目の的になるようになったのも理由がないことではないのである。内航海運は、その輸送活動量において国内輸送機関のうちで最大の役割を果たしており、(中略)

しかしながら、このような重要な役割を果たしているわが国の内航海運は、現在きわめて憂うべき状態にある。即ち、わが国内航海運業は、外航海運業者と異なり、そのほとんどが零細な中小企業であり、しかも永年にわたる船腹の過剰傾向、業者の過当競争等が原因となって、運賃市況が極度に低迷しており、収益力が著しく低下している。このため、内航海運業者のほとんどは、無配と欠損を重ね、償却不足が累積している結果、自己の船隊構成を近代化し、合理化し、経営の改善を図るとともに、さらには合理的な輸送コストの低減を図るための資本の蓄積を著しく欠くに至っている。

(中略)

しかも、このような経営状態の悪化にもかかわらず、しばらく小康状態にあった船員費の最近における高騰傾向はきわめて著しく、昭和 35 年を 100 として、36 年 112、37 年 123 となっており、さらに昨年(昭和 38 年) 10 月に入って、内航の労務交渉団体である火曜会・一洋会と全日本海員組合との間で妥結した労働協約の改訂およびベース・アップに伴う賃上げ額も、両者の力関係が一般産業のそれとは逆に労働者側に著しく傾いている結果(闘えば必ず敗れるのは船主側である)、不況下でありながら月額平均 6,800 円(中小船主の下の方では、8,000 円を超える)という、陸上

の好況産業にも例が少ない高額なものとなっている。(中略)

このような船員費の著しい高騰傾向に対処するには、短期的には闘争体制を整えて徹底的に労働組合と対決し、極度の赤字経営下に賃上げを認めるような姿勢を正すことが必要であるとともに、より長期的には(中略)

内航海運の大きな問題の1つに労働組合の問題があることは、既に船員費の高騰のところに記したところから明らかである。全日本海員組合は、わが国唯一の強力な産業別組合である。この組合の存在をめぐって、わが国内航海運には救い難い二重構造が存在している。即ち、強力な組合をバックにして外航船員と同等の賃金の船員を使用する海運業者と、同組合に所属しない船員のチープ・レーバーに依存する海運業者のそれである。両者の差は、月間船員費が同型船で3倍以上になるというほどのものである。このような競争条件の差は、内航海運業の健全な発達の妨げとなってきたし、ダンピングを誘発し、荷主を利するだけの結果をも広く招来してきた。

内航海運の労働条件はあくまでこの二重構造の解消という点に向って精力的な解決が望まれる。このためにはまず外航海運と内航海運の格差を充分検討し、内航海運の特殊性を織り込んだ別途の労働条件を確立すべきであり、この方針のもとに内航海運の組織の拡大が進められるべきである。

このほかに小型鋼船、機帆船といった家内工業的分野において、船員の深刻な雇用難が現われてきている。これは船主経済の深刻さにもとづく低賃金によってくるのであるから、船主経済の立直しがもちろん先決問題であるが、(中略)

このような気運を反映して、昨年(昭和38年)4月30日運輸大臣の懇談の場として内航海運問題懇談会が設置された。(後略)」

昭和41年5月に「内航海運対策要綱」が閣議決定、42年4月に内航二法が施行、以後、内航海運の近代化が急速に進展していきます。それにしても、この当時、運輸省が憂うほど、海員組合の力が強かったことがわかりますね。

2万人を超える57歳～70歳の元内航船員が年金受給中

57歳からの年金受給者が大半

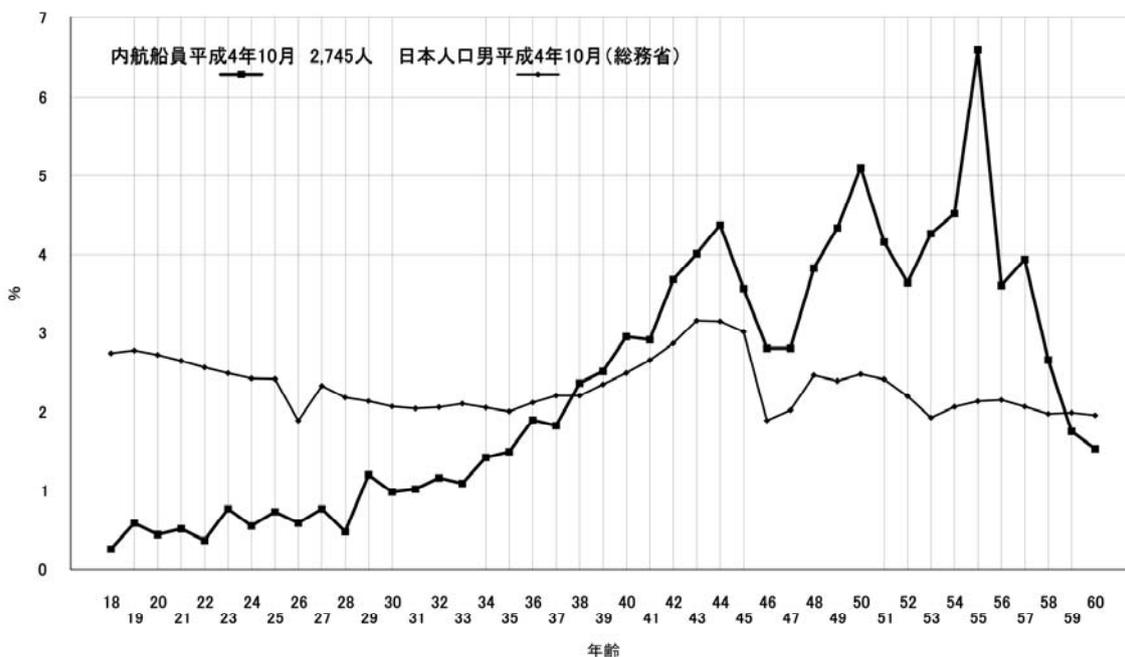
それぞれの年齢の内航船員は、船員職業を選んだそれぞれの時代特有の内航海運の状況下で船員になりました。

船員という職業は、中学・高校を卒業とほとんど同時に選ぶ職業で、船員以外の職業を経験して初めて船員になるケースは多くありません。その意味で、内航船員の年齢ごとの人数構成をみることによって、内航史・船員史が見えてきます。

図-1は、今から15年前、平成4年に内航総連が調査した、16歳から74歳の船員2,888名の内航船員のうち、18歳～60歳の人数だけを抽出し、その合計を100としたときの年齢構成です。日本の人口(男)と比較もできるようにしました。

平成4年現在で、すでに日本の18～60歳の年齢構成と較べて著しく、高年齢層に偏っていることが分かります。

図-1 平成4年現在の18歳～60歳の人数比率



この図で43歳～56歳船員の母集団を推計すると、約23,000人となるが、14年経過した平成18年には57歳～70歳になり大部分の者は年金を受給しているとみられる。

さて、このグラフを見て目に付くのは、55歳のピークです。

55歳のこのピークは、昭和26年から、朝鮮戦争特需が2年続きましたが、26、27年、朝鮮特需に味をしめて、大量に建造された機帆船に採用された中卒15歳の船員です。55歳の年金受給開始と同時に年金生活に入るため、昭和26年採用者は、56歳になってすでに船員市場から消えています。

52歳のところに谷があります。これは朝鮮動乱後、内航海運がリセッションに陥り、船員採用意欲を失った次の年、小型船海運組合法を生むきっかけとなった昭和30年に15歳を迎えて船員になった中卒者です。この年、船員の採用は手控えられましたが、このころから内・外航輸送量の飛躍と内航機帆船の鋼船化が始まりました。

48～51歳にピークがあります。これはようやく、昭和30年から始まった神武景気といわれる日本経済の大活況が昭和32年まで持続しましたが、船員採用は好況の1年遅れの昭和31年から増え始め、この好況が持続すると考えた船主が発注した船舶（内航鋼船、機帆船）が続々と竣工し、これに採用された中卒者です。

ちなみに、50歳が1つのピークになっていますが、この調査で50歳者138名のうち、103名が中卒者（昭和32年採用）でした。高卒者が中卒者を上回るようになるのは、高卒の昭和46年採用より若い年齢です。

46、47歳に内航船員と日本人口、ともに谷があります。これは、生まれた年が昭

和 20、21 年生まれで、終戦前後の反映です。引き続き内航船員の需要は強かったのですが、労働人口の絶対数が少なかった年齢層です。

42～46 歳に大きなピークがあります。これは、昭和 22～25 年生まれで、昭和 37～40 年採用の、いわゆる団塊世代です。

ちなみに、表-1 に昭和 44 年と平成 16 年の、内航二団体の在籍者・新卒採用者を対比させています。海員組合組織率が高かった時代の船団加盟船員の多さと、当時の内航二団体の新卒採用数の多さに驚かされます。

表-1 内航二団体の在籍船員数と新卒の学歴別採用数

	在籍 船員数	新卒採用者数			
		中学	高校	その他	計
昭和44年	13,048	1,652	746	1,248	3,646
平成16年	1,449	1	5	39	45

「船員需給総合調査結果報告書」国土交通省

図-1 で、41 歳から 34 歳までなだらかに人数が減り続けています。内航船腹量は、昭和 51 年までは増加していきました。従って、内航船員も建造隻数に応じて昭和 52 年くらいまで採用し続けたのです。

外航船員数は、ドル変動相場制となった昭和 46 年頃から大幅な減少を始め、昭和 47 年の 92 日間の大争議や、昭和 60 年のプラザ合意などを契機に急激に減少していきました。内航船員数は昭和 49 年の海員組合のハイパー賃上げや、二層甲板船の普及による乗組定員の減少などもあり、若干の採用もありましたが、全体としては昭和 49 年以降、急速に減少を始めました。

昭和 51 年から外航海運が部員の採用を原則として中止しました。また、高度経済成長が終わり、内航船舶数も徐々に減少しました。昭和 52 年くらいから以後、内航海運は少し極端な言い方かもしれませんが、新卒者を採用せず、それ以前に採用されていた外・内航、漁船の既成船員のみで、運航されてきたと考えられます。

さらには、内航船舶の減船過程で生み出される失業船員が就職難にあえぎながら、つい数年前まで、有効求人倍率 0.1～0.2 に張り付いていたということになります。

図-2 は、図-1 から 14 年経過した、平成 18 年に内航総連が調査した、19 歳から 87 歳の船員 9,804 名の内航船員のうち、18 歳～60 歳の人数だけを抽出し、その合計を 100 とした時の年齢構成比です。(内航総連はこの調査で、年齢ごとの人数を公表していませんから、しかたなく公表しているアナロググラフから人数をデジタルに換算するという苦しい操作をしています)。

図-2 平成18年現在の18歳－60歳の人数比率

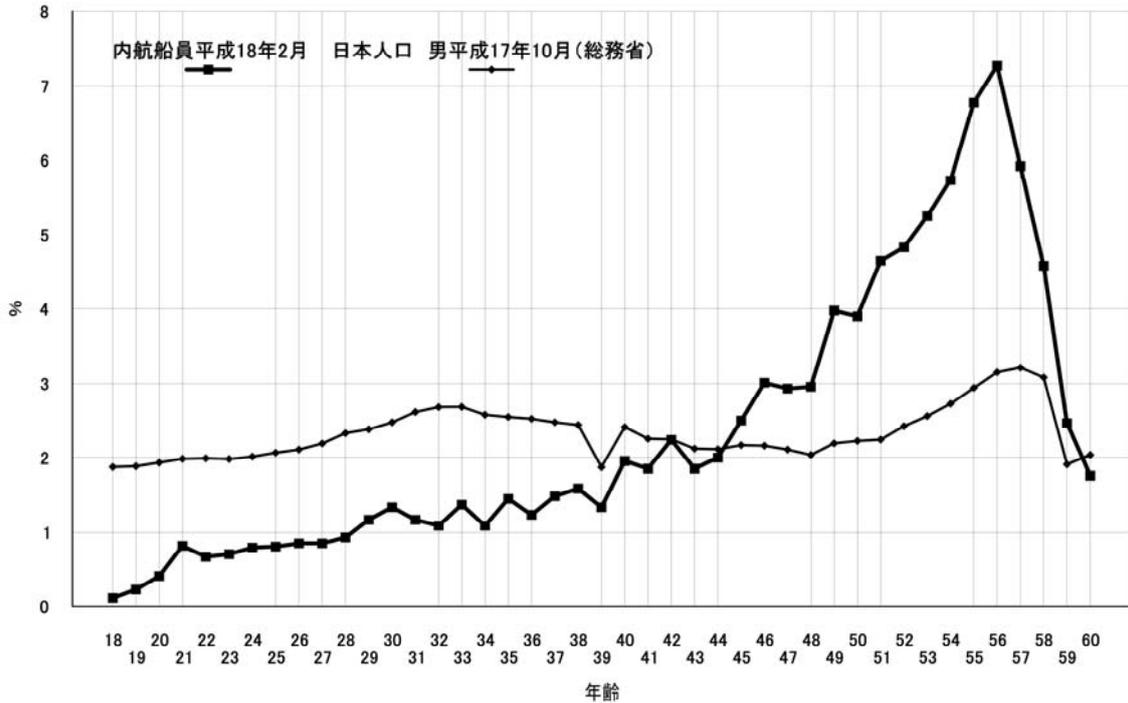


図-1で43歳、44歳にピークがありますが、この人たちは、平成4年から14年が経過して図-2で57歳、58歳になってすでに年金生活に入ったため、図-2では平成4年に42歳であった人が56歳のピークをなしているわけです。

図-1の時点では55歳で、また図-2の時点では、57歳が年金支給開始年齢ですが、どちらの図も、この年金支給開始年齢を境に、絶壁のように人数が少なくなっています。内航船員は会社の定年年齢など無関係に、年金が支給され始めると、可及的速やかに年金生活に入ることを現しています。

図-1の43歳～56歳の者は、平成18年現在では57歳～70歳で、年金生活中の人が大部分です。

図-1の平成4年の調査時点で43～56歳の母集団数を、平成4年の内航貨物船員数4万2,809人（運輸省「日本海運の現況」平成8年度版）で推計すると、約2万3千人になります。

その多くが年金受給している、57～70歳の元内航船員が、現在の内航船員数以上存在していることになります。

これから船員不足で給料が上がれば、これらの人が内航船員市場にカムバックしてくるのかもしれませんが。

内航船員の組織率

船員数で 29.5%に

これまでも、労務団体のルーツなどを中心に述べてきましたが、内航船員問題について述べる時、組織船・未組織船のことを抜きにすることはできません。戦後の組織率の変遷についてまとめてみました。

前にも述べたように、昭和 30 年くらいまでは家族で運航される機帆船を除いて、内航汽船は 100%の組織率であったようです。

表-2 は、「船員統計」による、漁船船員を含む船員法適用の日本の全船員数と、海員組合の漁船船員を含む全組合員数について、昭和 44 年と平成 17 年を比較したものです。36 年間に、船員数からみた組織率が 64.8%から、29.5%に下がりました。

表-2 日本船員全体の組織率

	船員統計	海員組合員数	組織率
昭和44年	237,161	153,753	64.8
平成17年	90,455	26,641	29.5

海員組合員数は全日本海員組合活動報告書
船員統計は国土交通省

表-3、は昭和 42 年現在の総トン数別の隻数による、組織率を日本船舶明細表から調べたものです。1,000 総トン以上の船舶の 94%が組織船となっています。これを 500 総トン以上の船舶数で見れば 81%の組織率となっています。

表-3 昭和42年現在の内航隻数組織率

総トン数区分	未組織船	組織船	組織率
100~300	2,134	166	7.2
300~500	738	402	35.3
500~1,000	180	384	68.1
1,000~3,000	29	487	94.4
計	3,081	1,439	31.8

「海上労働」第21巻第3号 昭和44年40頁より転載 東健一郎氏

表-4 は、平成 19 年の総トン数別の隻数による組織率です。3,000 総トン以上の船舶で隻数の組織率が 67%となっています。1,000 総トン以上で見ると、54%の組織率となっています。船種別には RORO 船、自動車専用船、セメント専用船、石灰石専用船など専用船の組織率は高いものとなっています。

表-4 平成19年現在の内航隻数組織率
船型別

総トン数区分	全船	組織船	組織率
100～199	1,259	29	2.3
200～499	1,683	132	7.8
500～999	609	147	24.1
1,000～2,999	294	122	41.5
3,000以上	263	177	67.3
計	4,108	607	14.8

油槽船と貨物船

船種	全船	組織船	組織率
貨物船	3,262	425	13.0
油槽船	846	182	21.5
計	4,108	607	14.8

全船は「内航海運の活動」平成19年3月31日現在のうち、100G/T以上の船舶数

表-5は、内航最低賃金適用船員の存在している、会社数、内航船隻数、内航船員数を組織・未組織別に、1986年と2006年について比較したものです。この20年間をとってみれば会社、隻数、船員それぞれについて絶対数は大きく減少していますが、組織率については微少な変動はありますが、大筋において変化が少ないと良いと思います。

表-5 内航最賃適用船員

《会社数》	1986年	2006年
組織	500	341
未組織	4,548	2,951
計	5,048	3,292
組織率	9.9	10.4
《隻数》		
組織	1,629	1,047
未組織	6,989	5,070
計	8,618	6,117
組織率	18.9	17.1
《船員数》		
組織	11,732	8,717
未組織	27,698	21,186
計	39,430	29,903
組織率	29.8	29.2

内航の組織率は、昭和47年までの海員組合のストライキに恐怖を覚えた内航船主の意識変化と、内航船腹量減少に伴う有効求人倍率の低迷を二大要因として、昭和50年頃を境に急速に低下しましたが、過去20年でみれば、絶対数は減っているものの、組織率でみれば安定的に推移していると思われます。

これからの内航船員問題

新人船員の採用・育成と元船員の再雇用が鍵に

船員をどのように確保するかが、内航海運の大きな課題になっています。つい数年前まで、船員の有効求人倍率は長い間、0.1~0.2 に張り付いていました。つまり、超買い手市場であったわけです。

前にも述べましたが、外航・内航とも、昭和 51、52 年頃から、新卒船員をほとんど採用しなくなりました。

内航船員数が現在 2 万人（広い意味での内航船員数は 3 万人）だそうですから、職業生活を 40 年として、正常な年齢構成なら毎年 500 人程度は、外部から新規に内航海運に呼び込む必要があります。一方、実際に採用した船員数は、平成 19 年現在から過去 10 年間の採用数は、内航業界全体として毎年 100 人台であったと思います。

昭和 54 年から、二層甲板船の普及、高度経済成長の終焉、荷主による輸送合理化（鋼材の専用船化、全天候バース設置、荷主間の製品バーターなど）などによって、必要船舶隻数が目に見える形で減少してきました。

船舶隻数が減少すれば、減少した船舶から失業船員が生まれるうえに、必要船員数は少なくて済みます。前述したように昭和 50 年前後までに採用した船員が、既成・即戦力・失業船員として、低賃金で職を求め続けました。

何らかの事情で、新たに船員を必要とした船主は、育成に時間・費用のかかる新人船員を採用するよりも、そのような失業船員を採用した方がやさしいし、経済的です。

また、十分な予備員を抱えた会社でも、大量採用時代の中高年自社船員を解雇することができない以上、新卒船員を採用することもできませんでした。

ようやくこの数年、荷主による輸送合理化がほぼ限界に達し、船舶数の減少が止まり、新たな失業船員が発生しなくなったうえに、大量採用した時代の船員が年金支給開始年齢に達してリタイアするなかで、ようやく有効求人倍率が上向いてきました。

年金受給前の内航船員だけでは、内航船の運航ができなくなってきたと思います。

内航船員の確保には、二通りしかありません。1 つ目は、新人船員を採用して、育成することです。2 つ目は、年金受給中の元船員に再び内航で働いてもらうことです。

あるべき姿は、1 つ目の道ですが、どちらの道を選ぶかは船主です。

零細船主が経営戦略として、どちらを選んだからといって、他人にはどうしようもないことだと思います。最終的に廃業するかどうか、船主の経営戦略です。

これが、内航業界のあるがままの姿と理解する必要があるのではないのでしょうか？

その理解を前提にして今後とも内航で船主業を続けると、決めている人たちは、同じ志を抱いている船主とも話し合い、あるいはオペレーターとも話し合い、1社で生き抜ければそれもよし、さまざまな対策を建てなければならないと思います。

一方、一次的に輸送責任があるのはオペレーターでしょうから、輸送責任を果たすためには、オペレーターとして何をなすべきなのか、対策を経てなければならないのではないのでしょうか？

自ら船員を雇用して、廃業した船主に代わり自社船として配乗するのか、船主をグループ化してそこで新人船員を雇用するのか、船員不足の船主に自社雇用した船員を派遣するのか、配乗子会社を作ってそこに船舶管理をさせるのか、などなどいろいろな道がオペレーターには残されているのではないのでしょうか。

いずれにしても、内航海運業を続けていくためには、他者の採用に頼らず、自ら（自社、他社とのグループ、船舶管理会社など）の責任で、新人船員を採用して育成するしか、道はないと思います。新人船員が育つまでの間、年金受給中の船員に頼ることは、それはそれで結構なことと考えます。

求人票を出しもしないで、若者に内航海運のPRをしても、仕方ないではありませんか？

新人船員の採用ができない理由をいろいろ述べて、必要な船員も採用しないている間は、内航海運業を続けていく意志が乏しいとみられても、仕方ないのではないのでしょうか？

本稿、内航船員と内航海運の小史は、50年も前の内航海運対策で述べられた言葉が、今なお新鮮に聞こえるように、船主の零細性と船員問題は解決されないまま、今日に至っていることを述べてきたような気がします。早く世間から一目おかれる近代的な業界になってくれることを願ってやみません。

（本紙注 本稿は、平成19年10月29日付、内航海運新聞 第2017号に掲載されたものを、ホームページ用にアレンジして掲載したものである）